



Whistleblower-Richtlinie

Einführung und Umsetzung eines internen Hinweisgebersystems (interne Hinweisgeber-Meldestelle)

für alle Mitarbeiter/innen der **Orizon Holding GmbH** mit nachfolgenden Gesellschaften

- Orizon GmbH
- Orizon Projekt GmbH
- Jobs in Time Medical GmbH
- Orizon Holding GmbH
- Otto Work Force Deutschland GmbH
- Orizon Hamburg GmbH

Inhaltsverzeichnis

1.	Vertrauensvolle Kommunikation.....	3
2.	Begriffe und Definitionen	4
3.	Geltungsbereich.....	4
4.	Compliance-Verstöße	4
5.	Meldung von Compliance-Verstößen.....	5
6.	Kommunikationskanäle.....	6
7.	Hinweisgebersystem	6
8.	EU-Whistleblowing-Richtlinie / Hinweisgeberschutzgesetz.....	9
9.	Vertraulichkeit / Geheimhaltung	9
10.	Kontakt und Ansprechpartner	10
11.	Anerkennung des Dokuments durch Mitarbeiter	11

1. Vertrauensvolle Kommunikation

Bei Orizon Holding GmbH (nachfolgend: Orizon) legen wir sehr viel Wert auf eine vertrauensvolle Kommunikation.

Wir wünschen uns ausdrücklich, dass auch problematische Sachverhalte offen angesprochen werden. Mit dieser Whistleblower-Richtlinie möchten wir alle Mitarbeitenden dazu ermutigen, zur Aufklärung von Bedenken den offenen und konstruktiven Dialog zu suchen.

Diese mit der Creditreform Compliance Services GmbH erstellte Richtlinie beschreibt die zur Verfügung stehenden Kommunikationskanäle und definiert den Prozess für den Umgang mit Informationen über Compliance-Verstöße.

Mit dieser Richtlinie wollen wir alle Mitarbeitenden ermutigen, die nachfolgend beschriebenen Kommunikationskanäle aktiv zu nutzen und Hinweise auf Fehlverhalten offen anzusprechen.

Wir sichern allen Mitarbeitenden zu, dass sie Hinweise auf schwere Regelverstöße und Gesetzesverletzungen, die finanzielle Einbußen nach sich ziehen und die Reputation des Unternehmens in der Öffentlichkeit und bei staatlichen Stellen gefährden können, ohne Sorge vor persönlichen Konsequenzen, melden können. Mitarbeitende leisten mit ihren Hinweisen einen Beitrag, Schaden bestmöglich vom Unternehmen fernzuhalten. Sollte eine hinweisgebende Person diskriminiert oder Druck auf sie ausgeübt werden, tolerieren wir ein solches Verhalten nicht.

Umgekehrt ist es ein schwerer Regelverstoß, wenn die von uns bereit gestellten Kommunikationskanäle bewusst für wahrheitswidrige Behauptungen missbraucht werden.

Wir versichern, dass eine hinweisgebende Person, die in der Überzeugung handelt, dass ihre Darstellung der Wahrheit entspricht, keine Nachteile erfährt. Für die von einer Meldung Betroffenen gilt die Unschuldsvermutung, solange nicht der behauptete Verstoß nachgewiesen ist. Eine Untersuchung zur Aufklärung des Sachverhaltes wird dann initiiert, wenn konkrete Hinweise für einen relevanten Regelverstoß vorliegen.

Aus Gründen der Lesbarkeit wird im Dokument der Begriff Mitarbeiter neutral verwendet. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

2. Begriffe und Definitionen

Hinweisgeber/Melder: Hinweisgeber können all diejenigen sein, die Informationen über Verstöße im beruflichen Kontext erlangen können.

Im Rahmen der Richtlinie wird der Begriff geschlechtsneutral verwendet.

Einschlägige Person: betroffene bzw. mit der Angelegenheit vertraute Personen und Personenkreise

Fehlverhalten: Mithin falsches, unangebrachtes Verhalten gegenüber geltenden gesetzlichen, internen und gesellschaftlichen Regeln.

Mitarbeitende: Der Begriff „Mitarbeitende“ umfasst alle Personen, die für die Orizon auf der Grundlage eines Arbeitsvertrages oder einer Honorarvereinbarung im Sinne einer selbstständigen oder ähnlichen Tätigkeit arbeiten oder Dienstleistungen erbringen.

Der Begriff „Mitarbeitende“ schließt außerdem sämtliche Mitglieder der Geschäftsführung und des Aufsichtsgremiums ein.

3. Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeitenden der

- Orizon GmbH,
- Orizon Projekt GmbH,
- Jobs in Time Medical GmbH,
- Orizon Holding GmbH,
- Otto Work Force Deutschland GmbH,
- Orizon Hamburg GmbH

4. Compliance-Verstöße

Mit dem Begriff Compliance-Verstöße bezeichnen wir schwere vorsätzliche und fahrlässige Zuwiderhandlungen sowohl gegen einschlägige gesetzliche Bestimmungen als auch gegen unsere internen Richtlinien, die einen wirtschaftlichen Schaden nach sich ziehen oder geeignet sind, die Reputation unseres Unternehmens in der Öffentlichkeit und bei staatlichen Stellen zu gefährden.

Als Compliance-Verstoß bewerten wir unter anderem:

- Allgemeine wirtschaftskriminelle Handlungen (z.B. Betrug, Diebstahl, Korruption, Bestechung, Bestechlichkeit, Annahme von Geschenken)

- Verstöße gegen Gesetze, Rechtsverordnungen, sonstige Vorschriften oder gegen die Richtlinien und Verfahren von der Orizon
- Fehlverhalten gegenüber geltenden Compliance-Regeln, die sich in den Bereichen Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung ergeben können
- Verstöße gegen die Vorgaben der Produktsicherheit und -konformität
- Verstöße zum Schutz der Privatsphäre und personenbezogenen Daten sowie zur Sicherheit von Netz- und Informationssystemen
- Infragestellung von Buchhaltungspraktiken
- Interessenkonflikte
- Veruntreuung von Geldern und geheimen Dokumenten
- Missbrauch von Macht und Autorität
- Sexuelle Belästigung
- Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Rasse, Behinderung
- Mobbing
- Verstoß gegen Menschenrechte
- Gefährdung von Gesundheit und Sicherheit oder der Umwelt
- Versäumnisse der Orizon bei der angemessenen Behandlung unangemessener Verhaltensweisen oder Aktivitäten.

Die Auflistung ist nicht abschließend, gibt jedoch einen Einblick, dass im Ergebnis alle möglichen Verstöße gemeldet werden sollen, die ein Beschäftigter kennt oder Verstöße, auf die zahlreiche Tatsachen hindeuten.

5. Meldung von Compliance-Verstößen

Alle unsere Mitarbeiter sind dazu angehalten, konkrete Hinweise auf einen Compliance-Verstoß an die hier vorgestellten Kommunikationskanäle mitzuteilen.

Alle Meldungen müssen in gutem Glauben erfolgen, wobei der Hinweisgeber berechtigten Grund zu der Annahme haben muss, dass die von ihm gelieferten Informationen darauf hinweisen, dass ein Problem aufgetreten ist, gerade auftritt oder in Zukunft auftreten könnte.

Ein Mitarbeiter kann für eine Meldung, die nicht in gutem Glauben erfolgt ist (z.B. um Kollegen zu ärgern oder aus anderen Gründen), disziplinarisch belangt werden, bis hin zur Kündigung seines Arbeitsverhältnisses.

Nur Meldungen, die sich auf Angelegenheiten beziehen, die in den Bereich des Whistleblowing fallen, werden untersucht.

Gleichwohl wird die Identität einer hinweisgebenden Person, die vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige Informationen über Verstöße meldet, nicht nach dem Gesetz geschützt.

6. Kommunikationskanäle

Als Ansprechpartner stehen grundsätzlich alle Personen im unmittelbaren Arbeitsumfeld zur Verfügung. Eine besondere Rolle übernehmen die Führungskräfte und die Geschäftsleitung, deren Aufgabe es ist, eine Kommunikationskultur zu pflegen, die bei allen Mitarbeitenden das Vertrauen für eine offene Aussprache auch bei kritischen Sachverhalten schafft.

Als zentrale Stelle, für die Entgegennahme von Hinweisen und für die Beantwortung von Fragen der Mitarbeiter, ist **Frau Dariya Ullitzka** zuständig.

Bei bestimmten Themen kann der Wunsch bestehen, diese außerhalb des unmittelbaren Arbeitsumfeldes anzusprechen.

Wir haben daher ein internes Hinweisgebersystem eingerichtet, das allen Mitarbeitenden die Möglichkeit eröffnet, Verdachtsmomente in Bezug auf Compliance-Verstöße vollständig anonym über das digitale Hinweisgeberportal **CrefoWhistle** zu kommunizieren.



Alle Mitarbeitenden können frei für sich entscheiden, welcher Kommunikationskanal für ihr Anliegen der beste Weg ist.

7. Hinweisgebersystem

Über unser internes Hinweisgebersystem CrefoWhistle können alle Mitarbeiter täglich, rund um die Uhr und von jedem Ort aus, vertraulich kommunizieren.

Das Hinweisgebersystem erreichen Sie unter:

<https://orizon.crefowhistle.de/>

Über das digitale Hinweisgeberportal können alle Mitarbeiter in den vertraulichen Dialog mit dem Compliance-Office der Creditreform Compliance Services (nachfolgend: CCS) eintreten. Der Dialog ist auf Wunsch auch vollständig anonym möglich. Angaben zur Identität sind freiwillig. Alle Informationen werden über eine

spezielle Verschlüsselungstechnik auch technisch vor dem Zugriff unberechtigter Dritter gesichert.

Wann immer möglich, wird der Hinweisgeber ermutigt, seinen Namen unter die Anschuldigung zu setzen. Nichtsdestotrotz wird die Orizon anonyme Meldungen gebührend berücksichtigen und dabei die Glaubwürdigkeit und Schwere der aufgeworfenen Probleme sowie die Wahrscheinlichkeit berücksichtigen, dass die Anschuldigung durch die bereitgestellten Informationen und andere zurechenbare Quellen bestätigt wird. Bei anonymen Meldungen wird die hinweisgebende Person über die digitale Plattform über den Ausgang der Ermittlungen auf dem Laufenden gehalten.

Nach Abgabe eines Hinweises wird für jede hinweisgebende Person automatisch ein anonymisiertes Postfach eingerichtet, über das diese fortlaufend im Dialog mit dem Compliance-Office der CCS bleiben kann. Für die Einrichtung des Postfaches ist keinerlei Registrierung erforderlich. Die Angabe von Informationen zur Identität ist nicht erforderlich.

Eine vertrauliche Kommunikation mit dem Compliance-Office CCS ist auch telefonisch möglich. Die Telefonnummer lautet: **+49 (0)2131 - 109 3434**

Diese Hotline ist montags bis donnerstags von 08:00 Uhr bis 17:00 Uhr sowie freitags von 08:00 bis 16:00 Uhr erreichbar.

Damit Ihre Meldung vom Compliance-Office der CCS angemessen bearbeitet und untersucht werden kann, ist es wichtig, dass die Meldung so konkret wie möglich ist.

Hilfreich ist, wenn Sie bei Ihrer Meldung die fünf W-Fragen berücksichtigen:

Wer? Was? Wann? Wie? Wo?

WER: Gibt es noch weitere Personen, die von dem Vorfall Kenntnis haben? Wenn ja, wer? Nennen Sie alle Personen, die in den Vorfall involviert sind.

WAS: Was hat sich ereignet? Bitte schildern Sie den Vorfall so detailliert wie möglich.

WANN: Wann hat sich der Vorfall ereignet?

WIE: Wie haben Sie davon Kenntnis erlangt? Wie hat sich der Vorfall abgespielt.

WO: Wo hat sich der Vorfall ereignet? Mit welchem Geschäftsbereich des Unternehmens steht das Fehlverhalten in Zusammenhang?

Bitte achten Sie als Hinweisgeber darauf, dass Ihre Beschreibungen auch von fachfremden Personen nachvollzogen werden können. Hierzu ist es hilfreich, wenn Sie für weitere Fragen zur Verfügung stehen.

Erforderlichenfalls können einschlägige Personen innerhalb der Orizon um Rat gebeten werden, um die Anschuldigungen zu untersuchen, ohne Einzelheiten über die Meldung selbst preiszugeben. Möglicherweise kann auch die Unterstützung einer externen unabhängigen Partei in die Ermittlungen einbezogen werden.

Bei hinreichendem Anhaltspunkt für einen Compliance-Verstoß wird durch das Compliance Office der CCS eine unabhängige Erstprüfung des Sachverhalts vorgenommen.

Im Anschluss erfolgt die Übergabe an Frau Ulitzka.

Sollte sich der Hinweis aus dem Hinweisgebersystem gegen Frau Ulitzka richten, ist die CCS berechtigt und verpflichtet, an Stelle der benannten Ansprechperson den Hinweis direkt an die Geschäftsführung oder ein weiteres Mitglied der Geschäftsleitung des Auftraggebers zu geben und den Sachverhalt mit diesem zu diskutieren.

Sollte sich ein Hinweis gegen ein Mitglied der Geschäftsleitung ergeben, ist die CCS berechtigt und verpflichtet, neben der benannten Ansprechperson auch die Gesellschafterversammlung zu involvieren.

Die hinweisgebende Person erhält innerhalb von 7 Tagen eine Empfangsbestätigung über den Eingang des Hinweises. Dieser wird im geschützten Postfach der digitalen Meldestelle CrefoWhistle hinterlegt.

Im weiteren Verlauf werden erforderlichenfalls Rückfragen an die hinweisgebende Person gestellt, um den Sachverhalt gemeinsam bestmöglich aufzuklären.

Die weiteren Untersuchungen und entsprechende Folgemaßnahmen werden unter der Leitung/Koordinierung von Frau Ulitzka, eingeleitet. Fallweise kann ein Ausschuss zusammengestellt werden, um ein unabhängiges Verfahren zu gewährleisten.

Der Hinweisgeber ist nicht für die Untersuchung der Angelegenheit verantwortlich. Es ist die Pflicht der Orizon, dafür zu sorgen, dass eine Untersuchung durchgeführt wird.

Die hinweisgebende Person erhält innerhalb von 3 Monaten Rückmeldung, wie mit dem Hinweis verfahren wurde und in welchem Bearbeitungsstand sich der Hinweis aktuell befindet.

8. EU-Whistleblowing-Richtlinie / Hinweisgeberschutzgesetz

Hinweisgebende Personen sind durch die EU-Whistleblower-Richtlinie und das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) auch gesetzlich vor Repressalien im Arbeitsverhältnis aufgrund der Abgabe eines Hinweises geschützt.

Den gesetzlichen Schutz genießen die hinweisgebende Person, aber auch die Personen, die Gegenstand einer Meldung sind und sonstige Personen, die von einer Meldung betroffen sind.

Repressalien und jedwede Vergeltungsmaßnahme gegenüber hinweisgebenden Personen sind untersagt. Es besteht in diesem Zusammenhang auch eine Regelung über eine Beweislastumkehr (§ 36 HinSchG). Arbeitgeber müssen demnach künftig nachweisen, dass Maßnahmen gegen Arbeitnehmende nicht im Zusammenhang mit der Aufdeckung von Missständen stehen.

Der gesetzliche Schutz gilt für hinweisgebende Personen, sofern

- die hinweisgebende Person zum Zeitpunkt der Meldung oder Offenlegung hinreichenden Grund zu der Annahme hatte, dass die von ihr gemeldeten oder offengelegten Informationen, der Wahrheit entsprechen, und
- die Informationen Verstöße betreffen, die in den Anwendungsbereich des Hinweisgeberschutzgesetzes fallen, oder die hinweisgebende Person zum Zeitpunkt der Meldung oder Offenlegung hinreichenden Grund zu der Annahme hatte, dass dies der Fall sei.

9. Vertraulichkeit / Geheimhaltung

Es werden alle Anstrengungen unternommen, um sicherzustellen, dass die Vertraulichkeit während des gesamten Verfahrens zur Behandlung der Meldung gewahrt wird.

Bei der Bearbeitung wird die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben sichergestellt.

Der Mitarbeiter, der die Meldung macht, kann darum bitten, dass seine Identität vertraulich behandelt wird. Wenn der Ausschuss der Ansicht ist, dass der Hinweisgeber als Zeuge aussagen muss oder dass die Identität des Hinweisgebers bekannt gegeben werden muss, wird der Ausschuss geeignete Maßnahmen ergreifen, um die Offenlegung der Identität des Hinweisgebers so weit wie möglich zu begrenzen.

Die Identität des Berichterstatters muss unter Umständen möglicherweise ebenfalls offengelegt werden, z. B. wenn die Orizon einer externen Behörde Bericht erstattet und diese Offenlegung gesetzlich vorgeschrieben oder anderweitig angemessen ist.

Die Orizon behält sich außerdem das Recht vor, freiwillig Selbstanzeigen bei Rechts- und Aufsichtsbehörden zu erstatten, wenn das Unternehmen zu dem Schluss kommt, dass die Selbstanzeige ein angemessener Schritt zum Schutz der Interessen des Unternehmens ist.

Alle während der Untersuchung offengelegten Informationen werden vertraulich behandelt, es sei denn, sie sind für die Durchführung der Untersuchung und die Ergreifung von Abhilfemaßnahmen in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften erforderlich oder angemessen.

Alle während der Untersuchung offengelegten Informationen werden in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften, einschließlich der einschlägigen Datenschutzgesetze, behandelt.

Je nach Art der Beschwerde kann der Betroffene über die gegen ihn erhobenen Vorwürfe informiert werden und erhält die Möglichkeit, sich zu diesen Vorwürfen zu äußern.

Mitarbeiter, die bei einer Untersuchung nicht kooperieren oder bewusst falsche Angaben machen, werden mit strengen Disziplinarmaßnahmen bis hin zur fristlosen Entlassung bestraft.

10. Kontakt und Ansprechpartner

Verantwortlich für die Richtlinie ist die Geschäftsführung der Orizon Holding GmbH.

Für Fragen und weitere Informationen zum Hinweisgebersystem, zur vertraulichen Kommunikation und zur Meldung von Compliance-Verstößen stehen Ihnen Frau Dariya Ulitzka, zusammen mit der Creditreform Compliance Services GmbH, Neuss, jederzeit zur Verfügung.

Ansprechpartner: Dariya Ulitzka

D.Ulitzka@orizon.de

T +49 821 50991-53

M +49 173 4395981

11. Anerkennung des Dokuments durch Mitarbeiter

Um sicherzugehen, dass dieses Rahmenwerk allen Mitarbeitern bekannt ist, wird neuen Mitarbeitern die Whistleblower-Richtlinie im Rahmen der Einarbeitung kommuniziert.

Alle Führungskräfte sind dafür verantwortlich, die geltenden Gesetze und Regeln im Rahmen ihrer Aufgaben und Verantwortungsbereiche zu kennen sowie für deren Kommunikation und Umsetzung bei ihren Mitarbeitern zu sorgen.

Versions-/Änderungshistorie

Sollten Änderungen in diesem Dokument vorgenommen werden, wird dies an dieser Stelle dokumentiert. Bitte vermerken an welcher Stelle Änderungen eingepflegt wurden.

Version	Datum	Bearbeiter	Bereiche der Änderungen
V1	28.06.2023	CCS	Neuerstellung

Autorisierung

Name	Funktion	Status	Datum
		Freigabe	28.06.2023